

**UNIVERSIDAD DE ALCALA DE HENARES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y EMPRESARIALES**

**INSTITUTO DE DIRECCION Y ORGANIZACION DE EMPRESAS**

**CATEDRA DE POLITICA ECONOMICA DE LA EMPRESA**

**PROF. DR. SANTIAGO GARCIA ECHEVARRIA**

Working Papers nº 19

**Título:** ¿Se puede disminuir el paro  
mediante una reducción del  
tiempo de trabajo?.

**Autor:** Consejo Asesor de Ministerio  
Federal de Economía.

**Fecha:** Julio 1983



Universidad de Alcalá de Henares  
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales  
Instituto de Dirección y Organización de Empresas  
Alcalá de Henares. Madrid



Working Papers nº 19

Título: ¿Se puede disminuir el paro  
mediante una reducción del  
tiempo de trabajo?.

Autor: Consejo Asesor de Ministerio  
Federal de Economía.

Fecha: Julio 1983



Responsable de Redacción:

Dr.D.Antonio Sainz Fuertes

Secretaria de Redacción:

Srta.María Luisa Blasco Laviña.

Srta.María Luisa Rodríguez Frade

© Dr.Dr.Santiago García Echevarria

Se prohíbe la reproducción total o parcial por cualquier método del contenido de este trabajo sin previa autorización escrita. Se trata de trabajos de investigación internos de esta Cátedra e Instituto.

**¿Se puede disminuir el paro mediante una reducción del tiempo de trabajo?<sup>1</sup>**

(Análisis de la reducción de las horas de trabajo y de la anticipación de la jubilación)

A la vista de la persistente y elevada tasa de paro que se mantiene durante un período de tiempo, tan largo, y considerando también, por motivos demográficos, un incremento adicional del número de personas que se incorporan a la actividad económica en los próximos años, parece haber desaparecido la confianza en las medidas de la política de crecimiento y coyuntural para poder recuperar una situación satisfactoria en cuanto al grado de empleo.

Los planes que por motivos de política de empleo tratan de reducir el tiempo de trabajo se plantean cada vez con mayor insistencia en la discusión pública. Frecuentemente se afirma que sin una reducción del tiempo de trabajo no hay ninguna salida para la crisis del paro. El Consejo Asesor contradice esta posición. Y en este sentido en ese Dictamen se analiza el problema de las consecuencias de una reducción del tiempo de trabajo no sólo desde el aspecto de la política de empleo, sino que también se remite a los otros elementos que afectan a este planteamiento en su Dictamen del 12 de Noviembre de 1977 publicado bajo el título "Problemas actuales de la política de ocupación". Puesto que en la actualidad domina en la discusión sobre la reducción del tiempo de trabajo semanal e, incluso, de la vida

---

<sup>1</sup>Dictamen realizado por el Consejo Asesor del Ministerio Federal de Economía de la República Federal de Alemania en las sesiones que finalizaron el 24 y 25 de Junio de 1983.

activa de una persona, nos limitamos a estos dos aspectos sin entrar en otras formas de la reducción del tiempo de trabajo.

1. Hasta qué punto una reducción del tiempo de trabajo puede considerarse como vía de política de empleo, depende de las causas a las que se remita el paro. En la medida en que el paro esté condicionado coyunturalmente, esto es, que tenga una naturaleza transitoria, no tiene porqué considerarse, en términos generales, una reducción del tiempo de trabajo. En este caso son más adecuadas aquellas medidas de política coyuntural (ver Dictámen del 18 de Febrero de 1983 "Política Coyuntural - Una nueva consideración"). Asimismo el paro que se produzca como consecuencia de discrepancias estructurales (sectoriales, regionales y de cualificación profesional) entre la oferta de trabajo y la demanda de trabajo tampoco puede ser combatido por una reducción del tiempo de trabajo. Al contrario, se agudizaría.

Una parte muy importante del paro actual se debe, sin embargo, a la débil tasa de crecimiento de los últimos años. Incluso en este caso solamente pudiera discutirse una reducción del tiempo de trabajo como instrumento cuando se trata-se de una **Stagnation** que pudiera considerarse como consecuencia de una saturación de las necesidades de una Sociedad a niveles generales y de forma permanente. Pero en ninguno de los casos puede hablarse hoy de tal saturación de necesidades. En consecuencia, parece que queda claro que una política de crecimiento es la única respuesta. Esto no excluye, naturalmente, que en el proceso de crecimiento, y de acuerdo con las preferencias de los trabajadores, pudiera utilizarse una parte del incremento de la productividad para reducir los tiempos de trabajo en lugar de incrementar las rentas reales.

2. La expectativa de que pueda reducirse el paro mediante una disminución del tiempo de trabajo descansa más bien, de forma tácita o no, en la premisa de que existe una determinada cantidad de trabajo que, en principio, puede dividirse de forma discrecional. Según estas ideas el paro puede, por lo tanto, evitarse por el hecho de que una determinada cantidad de trabajo se reparta de forma más "justa" entre un mayor número de personas.

El hecho es que una reducción del tiempo de trabajo no elimina el paro, sino que solamente oculta el hecho de que los hombre quieren trabajar más de lo que pueden; en ninguno de los casos puede provocar el que pueda lograrse una redistribución deseada del paro. Y, sobre todo, no crea, en ninguno de los casos, nuevos puestos de trabajo que serían necesarios para poder salvar de forma real la situación de paro. Puede, más bien, decirse que una reducción del tiempo de trabajo acentúa a largo plazo el problema del paro.

Ello se debe fundamentalmente a que:

a) La oferta del trabajo a realizar y la demanda de las prestaciones de trabajo no son, en ninguno de los casos, magnitudes fijas, predeterminadas. Más bien, la demanda de mano de obra está determinada por el volúmen de los salarios reales, por la relación salario-tipo de interés y por la demanda de bienes que por parte de la economía pueda esperarse en el momento actual y en el futuro. También la oferta de trabajo depende del volúmen de los salarios reales. Una reducción del tiempo de trabajo no corrige ni la variación errónea del salario real, ni tampoco las distorsiones de las relaciones salario-tipo de interés; tampoco mejora las expectativas de las empresas por lo que se refiere a la evolución económica.

b) Es muy difícil asumir el que una reducción del tiempo de trabajo pueda producirse sin un incremento de los costes de trabajo por hora trabajada. Si se reduce el tiempo de trabajo semanal, debe contarse con que no pueda realizarse sin una compensación salarial, al menos parcial. Con ello se elevan de forma directa los costes de trabajo por hora. Y se elevan también de forma indirecta, ya que una parte importante de los costes de la Seguridad Social y otros costes adicionales permanecen constantes de manera que los costes de trabajo por hora trabajada se incrementan; y ello puesto que las prestaciones sociales, por parte de la empresa, por ejemplo, y los costes del seguro de enfermedad por persona ocupada permanecen también en gran parte.

Incluso también en el caso -más bien ficticio- de una reducción del tiempo de trabajo semanal sin que medie una compensación salarial, se verán incrementados los costes por unidad producida por lo general. La reducción del tiempo de trabajo semanal disminuye el grado de utilización de las instalaciones productivas, esto es, del **stock de capital**, a no ser que en compensación a la reducción del tiempo de trabajo semanal se puedan incluir nuevos turnos de trabajo. Pero esto es naturalmente imposible por motivos técnicos u organizativos en la mayoría de los casos.

Por consiguiente, como consecuencia de la elevación de los costes directos del trabajo, y también como consecuencia del incremento de los costes adicionales se incrementarán los costes unitarios. Esto tiene incluso validez, por regla general, cuando se plantean incrementos de productividad que pudieran producirse eventualmente como consecuencia de una reducción del tiempo de trabajo.

c) Así cuando de forma transitoria pudiera renunciarse a una compensación salarial, total o en parte, se debe calcular que a plazo medio o, incluso, a plazo largo, pueden surgir tendencias de escasez en el mercado de trabajo como consecuencia de la reducción de la oferta de prestaciones de trabajo debido a una reducción generalizada del tiempo de trabajo, lo que a su vez provocaría unos incrementos en los salarios reales y una elevación en los costes de trabajo. Una compensación salarial a la que se pudiera renunciar temporalmente se vería en poco tiempo recuperada de hecho.

d) Las empresas tendrán que reaccionar a un incremento de los costes provocado por una reducción del tiempo de trabajo planteándose adaptaciones empresariales. A largo plazo ello provocará en las empresas el que una elevación relativa de los costes de trabajo por hora trabajada se tratará de contrarrestar por una sustitución de trabajo por capital y por la introducción del progreso tecnológico que ahorre fundamentalmente trabajo. Con lo que no solamente se acentuará el paro existente, sino que, al mismo tiempo, se reorientará y se canalizará una parte importante del capital necesario para la creación de nuevos puestos de trabajo en una dirección no deseada por motivos de política de empleo.

e) Los efectos desfavorables a la ocupación se verán todavía aún más acentuados por el hecho de que, como consecuencia de una reducción del tiempo de trabajo, se producen incrementos en los costes de producción, lo que afectará empeorando la capacidad competitiva de la economía alemana. Para el caso concreto de tipos de cambio flexibles se producirá una devaluación tendencial del Marco Alemán que tratará de contrarrestar el empeoramiento de la capacidad competitiva. Pero lo que, sin embargo, es muy importante, es el hecho de que como consecuencia de la reducción del tiempo de trabajo se producen distorsiones en las relaciones de los precios de los factores, lo que provocan dificultades de ventas

para aquellas empresas relativamente afectadas por procesos de trabajo intensivo, empeorando su competitividad, tanto en los mercados extranjeros como nacionales.

f) Incluso, a corto plazo, una reducción del tiempo de trabajo no lleva, en ninguno de los casos, como se supone frecuentemente, de forma automática a la colocación de nueva mano de obra. Allí donde en este momento existe en la empresa "paro oculto" llevará, a la hora de reducir el tiempo de trabajo, a una reorganización de los procesos productivos y a una elevación de la intensidad del trabajo. La zona de juego que resta para tales adaptaciones es muy diferente de unas dimensiones empresariales a otras. Las empresas medias y pequeñas, como consecuencia de la indivisibilidad de los procesos productivos, reaccionarán a una reducción del tiempo de trabajo semanal con una reducción de su producción. Las grandes empresas, por el contrario, son las que disponen de la oportunidad de realizar adaptaciones temporales. Con lo que se fomenta el indeseado proceso de concentración empresarial.

g) Dentro de este planteamiento se defiende también la idea de que una reducción del tiempo de trabajo, sin una compensación salarial, pudiera llevar a una reducción de la demanda que pondría en peligro el efecto de ocupación deseado. La reducción del tiempo de trabajo con una compensación salarial, por el contrario, supondría un efecto de estabilización de los niveles de la demanda. El cómo evolucionará, a corto plazo, la demanda del conjunto económico depende de muchos factores cuyo peso es muy difícil de apreciar. A plazo medio y largo se impondrán, sin embargo, los efectos desfavorables provenientes de la reducción del tiempo de trabajo y que afectan al incremento de los costes de producción.



3. También son motivo de numerosas elucubraciones y construcciones de modelos los caminos y posibilidades para **una anticipación de la edad de jubilación** tema sobre el que aquí no se va a entrar en gran detalle. Una reducción de los límites flexibles de jubilación, por ejemplo, a los 60 años, constituye a la vista de las grandes dificultades financieras con las que se enfrentan los seguros de vejez, el hecho de no poder financiarlos dentro del marco de las actuales aportaciones y subvenciones. Para una "renta transitoria" (sin una consideración de las primas correspondientes al cálculo de la matemática de seguros) tendrían que realizarse aportaciones muy notables por parte del Estado Federal y/o por parte de los responsables de la Seguridad Social, lo cual a su vez recargaría adicionalmente a las empresas y a las economías domésticas.

Pero también para el caso de una reducción -de acuerdo con las reglas de la matemática de seguros- de los importes de las jubilaciones es inevitable una carga permanente a largo plazo del sistema de pensiones, ya que las primas deben de distribuirse durante todo el período de aportaciones de manera que la compensación calculable solamente puede realizarse en este plazo, mientras que el sistema de jubilaciones debe de soportar de forma inmediata la pérdida por prestaciones debido a una anticipación de la jubilación.

En los modelos de jubilaciones, tal como en estos momentos se están discutiendo, se argumenta frecuentemente que pueden crear notables efectos de menores cargas, especialmente en cuanto a las prestaciones por paro, y que en suma pudieran enjuiciarse de forma favorable desde el punto de vista financiero todos los efectos de cargos y abonos en su conjunto. Y a este respecto se propone frecuentemente el que las empresas a través de subvenciones públicas, percibiesen la mitad, o incluso dos tercios, de sus pagos por sus prestaciones a todas aquellas personas que dejen el trabajo

a los 58 años de edad en la medida en que pueda ser demostrado que ese puesto de trabajo que ha quedado liberado vuelva a ocuparse. Se trata especialmente de asegurar la obligación de una nueva incorporación a ese puesto de trabajo a los efectos de política de empleo y como consecuencia de una reducción del tiempo de trabajo de una persona en el transcurso de su vida activa. Las diferentes modificaciones de estas propuestas se plantean en torno a ayudas estatales, se centran en que tales ayudas deben realizarse solamente cuando se trata de la incorporación de un nuevo trabajador a ese puesto de trabajo y no cuando se trata de cubrir ese puesto de trabajo por personas ya situadas en esa empresa.

La obligación de una nueva colocación, o bien de una incorporación de una persona de la plantilla sin amortizar ese puesto de trabajo, no es realizable para la empresa dentro de un sector del trabajo que se encuentra estructuralmente en estancamiento. En las empresas que tengan una situación de expansión una regulación de este tipo lleva a un efecto de aprovechamiento de esta propuesta. Sin embargo, es muy difícil determinar de forma verificable y controlable el hecho de una nueva colocación para ese puesto de trabajo o de una nueva incorporación de una persona de la propia plantilla. Y además debe señalarse que tendría que llevarse un control muy eficaz de que aquellas personas que han sido jubiladas de la vida activa no vayan a ocupar un nuevo puesto de trabajo.

El que un parado se decida por una jubilación anticipada de la vida activa dependerá fundamentalmente de lo que le queda como renta disponible. Si los atractivos que se le ofrecen para una jubilación anticipada, son poco atractivos, no puede contarse con que se produzca un intercambio generacional entre los trabajadores viejos y los trabajadores jóvenes en dimensiones apreciables. El efecto de ocupación esperado no se producirá. Por otro lado, si no se realizan

las oportunas correcciones exigidas por la matemática de seguros en cuanto a las primas del seguro de vejez, llevará necesariamente a una notable elevación de los costes de las jubilaciones, lo que significará al mismo tiempo un incremento de los costes de trabajo, incluyendo los costes de la Seguridad Social, etc.

Las propuestas para una anticipación de la jubilación, por regla general, solamente se contemplan dentro de un plazo temporal limitado. Con el envejecimiento de la estructura de la población y con el incremento, a partir de los años 90, de las importantes cargas provocadas por un envejecimiento de la población tenderán a eliminarse estas regulaciones. Pero, sin embargo, las posibilidades de poder anular una situación creada de hecho serán, sin duda, extraordinariamente difíciles.

Lo que si se debe retener es que una anticipación de la edad de jubilación para una oferta de atractivos insuficientes, o bien de elevados sacrificios de las rentas reales de los jubilados, o bien de incrementos de costes de la empresa no es probable que puedan realizarse tal propósito de jubilación anticipada; sin embargo, para atractivos interesantes se crean notables cargas adicionales para el conjunto económico, lo que llevaría a una reducción de la capacidad de adaptación de la economía, lo que a su vez dificulta la superación del paro.

Frankfurt, 25 de Junio de 1983

El Presidente del Wissenschaftlichen  
Beirats beim Bundesministerium für  
Wirtschaft

Profesor Dr. Manfred Neumann.

**Miembros del Consejo Asesor del Ministerio Federal de  
Economía de la República Federal de Alemania**

Dr. Manfred Neumann (Vicepresidente)  
Catedrático de la Universidad de Erlangen-Nürnberg.

Dr. Christian Watrin  
Catedrático de la Universidad de Colonia.

Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Horst Albach  
Catedrático de la Universidad de Bonn.

Dr. Peter Bernholz.  
Catedrático de la Universidad de Basilea.

Dr. Knut Borchardt  
Catedrático de la Universidad de Munich .

Dr. Ernst Dürr  
Catedrático de la Universidad de Erlangen-Nürnberg.

Dr. Gerard Gäfgen  
Catedrático de la Universidad de Constanza.

Dr. Harald Gerfin  
Catedrático de la Universidad de Constanza.

Dr. Dr. h.c. Herbert Giersch  
Catedrático de la Universidad de Kiel.  
Presidente del Instituto de Economía de Kiel

Dr. Armin Gutowski  
Presidente del Instituto HWWA de Investigación  
Económica de Hamburgo y Catedrático de la Universidad  
de Hamburgo.

Dr. Dr. h.c. Dr. h.c. Heinz Haller  
Catedrático de la Universidad de Zurich.

Dr. Helmut Hesse  
Catedrático de la Universidad de Gotinga.

Dr. Otmar Issing  
Catedrático de la Universidad de Würzburg.

Dr. Dr. h.c. Norbert Kloten  
Catedrático de la Universidad de Tubinga.

Dr. Dr. h.c. mult. Wilhelm Krelle  
Catedrático de la Universidad de Bonn.

Dr. Helmut Meinhold  
Catedrático de la Universidad de Frankfurt.

Dr. Dr. h.c. Ernst-Joachim Mestmäcker  
Catedrático de la Universidad de Hamburgo.

Dr. Hans Möller  
Catedrático de la Universidad de Munich.

Dr. Dr. h.c. mult. Fritz Neumark  
Catedrático de la Universidad de Frankfurt.

Dr. Otto Pfleiderer  
Catedrático de la Universidad de Heidelberg.

Dr. Karl Schiller  
Catedrático de la Universidad de Hamburgo.

Dr. Hans K. Schneider  
Catedrático de la Universidad de Colonia

Dr. Otto Veit  
Catedrático de la Universidad de Frankfurt/Mein

Dr. Hermann J. Walraff  
Catedrático de la Universidad de Frankfurt/Mein

Dr. Dr. h.c. Gerhard Weisser  
Catedrático de la Universidad de Colonia

Dr. Carl Christian von Weizäcker  
Catedrático de la Universidad de Berna

Dr. Eberhard Wille  
Catedrático de la Universidad de Mannheim

Dr. Hans F. Zacher  
Catedrático de la Universidad de München

